

**科学研究費助成事業 研究成果報告書**

平成 27 年 6 月 17 日現在

機関番号：33804

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2012～2014

課題番号：24531027

研究課題名(和文) アメリカの大学における教師教育改革の実証的研究

研究課題名(英文) Empirical Research on Teachers' education by School of Education in the United States

研究代表者

成松 美枝 (NARIMATSU, Mie)

聖隷クリストファー大学・看護学部・准教授

研究者番号：40440812

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,400,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は「高い適格性を持つ教師(Highly Quality Teachers)」を確保するためにアメリカの大学は教師教育においてどのような改革を進めているのか、その実態と評価を明らかにすることを目的とした。ウィスコンシン州立大学を事例にして以下の事項を分析・評価した。(1)教員養成のカリキュラムと「修了認定の学生評価」の実態と効果 (2)「教員免許の更新」に際して各教員が大学で行う「単位取得(6単位)」と「職能成長計画」に対する大学の支援体制 (3)他州の大学との比較の上で、ウィスコンシン州立大学の教員養成と研修への支援体制を総合評価した。

研究成果の概要(英文)：The purpose of this study is to qualify the way how the school of education in the US universities proceeds their reconstruction of their teachers' education and their assessment so as to obtain highly qualified teachers. This study looks at an example of university of Wisconsin, Milwaukee:(1)curriculum of teacher education and assessment of students (2)Renewal of teachers' license:how the school of education support teachers' "6 credit taking" or Professional Development Plan (3)to evaluate their pre- and in-service training program for teachers compared with other universities.

研究分野：教育学

キーワード：教師教育 教員養成 教員研修 学生評価 教育課程 パフォーマンスを基礎にした評価 効果性 教員評価

## 1. 研究開始当初の背景

(1) 研究開始当初の平成 23 年、わが国(日本)の中央教育審議会にて「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策の在り方」が検討された。特に「教員養成の在り方」においては修士レベル課程での学修を要することが求められたが、教員養成において高度な実践的指導力の育成が求められた。現職教育については、「教員免許更新制」について専門性を高めることを支援する新制度への移行が検討されていると同時に「一定の専門性を証明するため」の「専門免許状」の創設も検討されていた。

(2) 米国における教員養成と現職教育については、三石、牛渡、八尾坂、藤本らによって教員養成カリキュラムや教員研修制度の実態が紹介されていたが「教員養成カリキュラム」の内容が具体的にどのような資質・能力の向上を狙っているのか、修了時の「学生評価」を含めてその実態が明らかにされていなかった。一方で、「現職教育」としての「教員免許更新制」に関しては、殆どの州が「大学院での単位取得」または「職能成長計画(Professional Development Plan、PDP)」を更新要件としていた。「職能成長計画」については既にその方法が我が国にも報告されているものの「大学での単位取得」によって教員の資質の能力の向上はどのように保証されるのか、明らかにされていなかった。

## 2. 研究の目的

1. (2)の研究状況を踏まえ、本研究においては「高い適格性を持つ教師(Highly Qualified Teachers)」を確保するためにアメリカの大学は教師教育においてどのような改革を進めているのか、その実態と評価を明らかにすることを目的とした。 Wisconsin 州立大学を事例に、「教員養成」の修了認定としての「学生評価(Student Assessment)」の実態と「現職教育」としての教員免許更新における「大学での単位取得」の効果に焦点を当て、特に以下の3点について段階的に調査を進めるものとした。

(1) 「教員養成のカリキュラム」と「修了認定の学生評価」の実態とその効果を明らかにすること

(2) 「教員免許の更新」に際して各教員が大学で行う「単位取得」について現場教員と大学教員による評価を明らかにすること

(3) 米国の大学の「教員養成」と「現職教育」の適切性を評価すること

## 3. 研究の方法

米国の大学による「教員養成」と「現職教育」に関して、Wisconsin 州立大学を事例に以下の手順で調査・検討を進めた。

### 【平成 24 年度】

「教員養成カリキュラム」と「養成課程の学

生評価」の実態調査

NCLEB 法制定以降の Wisconsin 州立大学の「教員養成のカリキュラム」を具体的に明らかにした。特に修了認定の「学生評価」の実態を明らかにし、「教員の資質・能力」を担保する方法とその評価を明らかにした。

**研究対象:** Wisconsin 州立大学の「教員養成カリキュラム」を、全ての学校種・教科の教育プログラムを対象とした。

(1) 「教員養成カリキュラム」の編成理念と修了認定の「学生評価」の原理を精査する。 Wisconsin 州立大学の「教員養成カリキュラム」の理念について編成を担当した同大学教職員にインタビューを実施した。また公開文書により「大学教員養成カリキュラム」と学部の養成教育の理念を検討するものとした。

(2) 教員養成課程の最終評価としての「学生評価(Student Assessment)」の実態を分析する。「学生評価作成者」へのインタビュー調査: 大学・教員養成課程の修了認定の「3段階評価」に関して「作成された経緯」「評価方法・基準設定の理論」実施上の問題点について「研究参加の同意を得た州立大学の大学教員」と教育実習の担当教員を対象に、インタビュー調査を実施した。

2004 年同州では「高い適格性を有する教員(Highly Qualified Teachers)」の養成・保持を目的として州法が改正され(P I 34)、「教員免許法が改定」された。改定に伴い「州教員スタンダード 10 条(Ten Wisconsin Teacher Standards)」が作成され、教員養成課程では修了学生を対象に「州教員スタンダード」の到達を評価する以下の「3段階評価」が新たに導入されたが、その基準設定と効果を精査した。

PRAXIS (ETS: 全米試験サービスが作成する試験の点数)

実習の評価: 教育実習校の指導教員と大学の指導教官による評価

教育実習での授業の「指導計画」と「レポート」のポートフォリオ

### 【平成 25 年度】

「教員免許更新」における「大学での単位取得」に関する「教員の評価」と教員免許状・職階の「上進」の分析

1) 州内教員の 97% が選択する「大学での 6 単位取得」は現場教員と大学教員にどのように評価されているか、「単位取得の履修内容」を含め、効果を明らかにした。

2) 免許更新は免許状・職階の「上進」とどう関係するか、教育行政局への調査を行う。研究方法: 1) 「Wisconsin 州立大学で単位を取得した現場教員」と「指導を担当した

大学教員」を対象にして、質問紙調査とインタビュー調査を行った。

3) 更新制の免許・職階の上進ならびに終身制(tenure)との関係を、州教育行政局の担当行政官へのインタビュー調査によって明らかにした。

#### 【平成 26 年度】

Wisconsin 州立大学における「教員養成」と「免許更新」の実態と評価を整理し、「教員養成」と「現職教育」で大学が果たす役割とその問題点を分析した。

前年度までのインタビュー調査結果と文献レビューを統合し、大学における教員養成と現職教員の実態と問題点を整理し、問題解決の方法を検討した。

#### 4. 研究成果

##### (1) 「教員養成カリキュラム」と「養成課程の学生評価」の実態

平成 24 年 9 月 5~8 日に米国 Wisconsin 州立大学・ミルウォーキー校(University of Wisconsin, Milwaukee)を調査訪問し、同大学の「教員養成カリキュラム」と「養成課程の学生評価」について、同校教職員にインタビュー調査を行い、以下の調査結果が得られた。

##### 調査結果の概要:

Wisconsin 州立大学ミルウォーキー校(UWM)には、32 の教員免許取得の教育課程・プログラムがあり、それぞれのプログラムが州の教員養成の規準に基づいて構成されている。履修を 4 年間必要とするフルタイムの教員養成プログラムの他、既に他の学位を取った人が教員になるためのプログラムや、教職と全く関係のない学位を取った人が教員になるためのプログラムがある。

NCLB 法の施行以降、教員評価システムとして多くのテストが導入されており、入学時に受ける praxis のほか、卒業前に専門性を測る praxis、教員になった後に課されるポートフォリオ、免許更新のための職能成長計画(PDP)または 6 単位の取得など、多様な段階で多様なテストが課されている。2014 年 9 月からはこれらに加えて、TPA( Teaching Performance Assessment Test )が導入されるものとなった。

##### Wisconsin 州立大学ミルウォーキー校の教員養成のカリキュラム

大学全体では 32 の教員免許取得のためのプログラムがあり、「教育課程・指導(Curriculum and Instruction)学科」には幼児教育、初等教育、中等教育、バイリンガル、ESL のプログラムがある。「教育心理学学科」には、学校心理学者とスクール・カウンセラーのための免許取得プログラムがある。「教育行政・リーダーシップ学科」には、校

長とカリキュラム作成者養成のためのカリキュラムがある。

他学部でも「芸術学部」には芸術教育の免許取得プログラムがある。それぞれの学部・学科が州の教員養成カリキュラムの最低基準に基づき、教員養成のための最善のプログラムを提供すること目的としている。UWM 全体では毎年度約 500 人の教員を輩出する。

##### 教員養成カリキュラムの種類

教育課程は、中等教育のプログラムを例にとると履修時期が 4 つのブロックに分かれており、パートタイムとフルタイムのプログラムがある。数学・科学・歴史の教員養成プログラムは、2 年間の専門科目に関する課程を経てその後教育学部に入る。エッセイと成績要件(GPA 2.75 以上)が必要である。初等教育の教員養成プログラムについては、4 年間課程であるが、連邦政府から 180 万ドルがプログラム変更の為に支給された。各養成プログラムが独自のカリキュラムを有しており、毎月見直し作業を行っている。

##### UWM 教員養成カリキュラムの理念

教育学部の教員養成の教育課程の哲学・理念は、「都市における問題」に集約されている。子どもたちは親を選択することはできず、社会構造によって困難な状況に置かれているので、それを変革できる主体としての教育者を養成していきたいと考えている。

##### 「学生評価のシステム」とテストについて

教員養成のプログラムを履修する学生は、全員が Praxis のテストを受験する。Praxis は E T S 社が作成する高校卒業レベルの読み書きと数学の学力テストである。

教員養成のカリキュラムを履修する学生は、修了年度(4 年次)の半頃までに Praxis を受験する。Praxis は 2013 年 1 月から開始されたが教員志望学生の専攻科目に関する試験である。大学は州に対して両試験の結果を報告し、州も連邦政府に報告する。Praxis のテストは年に 3 回実施されるが、費用は 1 回につき 100 ドル学生が負担する。Praxis の合格率は 93-94%と予想されている。これに加えて、2012 年 1 月には教育学部が作成する「リーディングのテスト」についても学生全員が合格しなければならなくなった。学校教育実践の成果についての評価として、学修指導案や授業内の作成資料、記録等を集約した「ポートフォリオ」の作成も導入されている。ポートフォリオは Wisconsin 州スタンダードに基づいて 2 人の教員によって評価を受ける。

さらに、2014 年 9 月からは「教員(教員候補の学生)による指導実践のパフォーマンステスト(Teaching Performance Test1; TPA)」が導入されるが、教室における教員(教員候補の学生)の指導の様子をビデオに撮り、

別の教員3名が評価をする。生徒が何を学んだかについても評価の対象になる。TPAは作成したPearson社に送られ、そこで退職教員(一人当たり75ドル謝金受)によって評価される。学生1人あたりTPAにかかる費用は学生一人あたり150~300ドルになるものと見込まれるが、学生たちは総計すると各種テストに600ドル以上費用を要する。大学はテストのお金で取り分は全くない。

この評価システムは、全米的な取り組みであり、カリフォルニアが実験地区となって導入されてきた。何を子どもが、学生が学んだかを測定するために連邦政府は介入してくる。それをUWMが保証できていないと当大学の教員は考えている。大学は、エビデンスを出せないが為に州からテストが課される。マサチューセッツ州はTPAの導入に反対した。

## (2) 現職教員の教師教育について 免許状更新と3層の免許状

2004年度から以下の3層による免許状制度が開始された。

初任者教員免許

(8,403名)



3年内上進 要件：職能成長計画(PDP)で更新

プロフェッショナル

教員免許(52,280名)



任意上進 5年毎更新：職能成長計画  
または 大学での6単位取得で更新

マスター教員免許

(418名)

10年毎更新：職能成長計画  
または 大学での6単位取得

## ウィスコンシン州立大学ミルウォーキー校(UWM)における「職能成長教育」支援体制

当大学では、現職教員に対して職能成長計画(PDP)による免許状の更新・上進の計画作成やPDPの評価を行うための「新任・プロフェッショナル教員センター(Center for New and Professional Educator, CNPE)」を開設している。PDPは基本的に学区が支援し、いい教員を育てていくための仕組みである。しかし、学区の中にはPDPの支援をサポートする仕組みができていない所もあり、その様な学区に勤める教員を支援するためにUWMのセンターが有る。

センターは特に初任者の免許状上進を支援することを目的としている。主要な役割はPDPの支援であり、大学副学部長の下に作

られた組織である。

センターのメンバーは、様々な学科に所属する大学教員であり、16人のメンバーで構成され、本来の業務に加えてPDPの支援を担っている。支援チームは4チーム有り、4~5人で構成される。以下の4つの分野の特定領域チームである。

- ・芸術(The Arts)
- ・カリキュラムと指導(Curriculum and Instruction)
- ・特別支援教育(Exceptional Education)
- ・スピーチと言語(Speech and Language)
- ・行政のリーダーシップ(Administrative Leadership)

PDPの支援に対し州からは補助金が出ており、当大学ではセンターのメンバーへの報酬として使用している。1チームにつき1000~2000ドルでメンバー1人あたり200~500ドルの報酬である。

## 初任者教員への「職能成長計画」支援システム

初任者教員は、UWMの支援システムへの登録を行う。初任者免許状の場合、PDPによる免許状の上進を就任3~5年目の間に行うことになっているため、大学では登録で5年目までの支援を実施している。登録時に150ドルを支払い、それ以降お金を払う必要はなく、免許状の上進期限である5年目まで支援を受けられる。2年目からPDPの作成を始めるが、受講者一人にPDP支援メンバーが1人担当としてつく。

UWMを卒業した初任者のうち、この支援システムに登録するのはおよそ15%程度しかない。残り85%の教員は、それぞれの地方学区で支援を得ながら独自にPDPを作成する。しかし、職能成長計画の目標は、学区で団結して助け合って、地方学区にいる同じ教科の教員が集まって目標を決めて助け合うことである。したがって、大学が彼らを引っ張ることではない、大学の支援システムを利用するのが少ないのは良いこととも当大学の教員らは評価している。こうした大学の支援に対しては、現職教員からも概ね良い評価を獲得している(UWM准教授インタビュー, 2013,9.5)。

地方学区ではPDPの導入に伴い、指導員による指導助言や、教員集団のプロフェッショナルラーニングコミュニティによって職能成長を図る動きも見られており、ウィスコンシン州におけるPDPによる取り組みは一定の成功を収めていると理解できる。

## 新教員評価制度の導入と対応

ウィスコンシン州では2014-15年度から州内の教員と校長を対象として、「ウィスコンシン州教育者評価制度(Wisconsin Educator Effectiveness System)」を導入した。

新評価制度では、教員評価について 生徒

の成果と 教員の指導実践観察について各50%の評点配分で評価が行われる。初任者教員(就任3年目まで)と「要改善」と評価された教員については毎年度評価を受けるが、それ以外の教員については、3年に一度の評価を受けるものとなった。

「教育者評価システム」が発表された2012年、州は「生徒の成果(全体の50%)」の評価について、VAM(Value Added Model 付加価値モデル)分析による州テスト結果(15%)

学区内統一テスト(15%) 教員が設定する生徒の学習目標(Student Learning Objectives,以下SLOと略15%) VAM分析による学校全体のリーディングテスト成績(小・中学校)・卒業率(高校)(2.5%) 学区が選択する「目標達成」項目の成果(2.5%)の5項目と評点配分に基づくとしていた。

しかし開始前年の2013年度には、教員レベルのデータ収集が複雑で、生徒の成果と教員に妥当な相関関係(valid student-teacher linkage)を創出するのが困難であることを理由に、2017年度まではSLO(2項目)を45% 学校全体のリーディングテスト成績2.5%、学区が選択する「目標達成」項目の成果(2.5%)で評価することになった。更に開始直前の2014年度になってSLO(47.5%)1項目以上と学校全体のリーディング成績(2.5%)のみで評価すると変更された(DPI, WI, June, 2014)。

上記の現職教員に対する新評価制度の導入の下で、UWMを始めとする州内の各大学は現職教員に対して今後どのような支援体制を展開していくのか、調査を継続していくことを今後の課題とした。

## 5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

〔学会発表〕(計5件)

成松美枝、バーバラ・ベールズ The Internationalization of Standards-Based Teacher Education Policies: Who is Served? American Educational Research Association(AERA), アメリカ合衆国シカゴ市・ハイエトリージェンシーホテル、2015年4月16日

梅澤収、成松美枝、櫻井直輝、梅澤希恵 アメリカにおける教師教育政策の新展開～RESPECT政策・プロジェクトを通して、玉川大学(東京都町田市)、2014年9月28日

成松美枝 米国ウィスコンシン州の教師教育改革:新教員評価制度導入を中心に、日本教育学会第73回大会、九州大学(福岡市)、2014年8月23日

梅澤 収、成松美枝、櫻井直輝、梅澤希恵

米国ウィスコンシン州の教師教育改革の調査研究-NCLB法施行後の教師教育改革とその実態に注目して、日本教師教育学会大会、佛教大学紫野キャンパス(京都市)、2013年9月16日

成松美枝 教師教育における Effectiveness の追求-ウィスコンシン州の教員評価制度導入の政治的背景に注目して、日本教育行政学会大会、京都大学(京都市) 2013年10月13日

〔その他〕

海外研究者招聘事業の企画・運営協力

基調講演1

Barbara L.Bales, PhD.

「米国における教師教育改革:臨界点を見出すこと」

原題:Restructuring Teacher Education in the United States: Finding the Tipping Point)

基調講演2

John, R.Bales,

「教育委員会の権限と教育長と教育委員会の関係 アメリカ合衆国の状況、ウィスコンシン州を焦点にして」

原題: School Board Authority and the Superintendent/ School Board Relationship 『教師教育・教育委員会に関する日米教育改革交流シンポジウム』

2014年3月10日 東京大学

2014年3月11日 東京学芸大学

2014年3月13日 ホテルアソシア静岡

2014年3月15日 京都大学

## 6. 研究組織

(1)研究代表者

成松 美枝(NARIMATSU, Mie)

聖隷クリストファー大学・看護学部・准教授

研究者番号: 40440812

(2)研究分担者

菅野文彦(SUGANO, Fumihiko)

静岡大学・教育学部・教授

研究者番号: 30216288

梅澤 収(UMEZASA, Osamu)

静岡大学・教育学部・教授

研究者番号: 90223601

(3)連携研究

山崎準二(YAMASAKI, Junji)

学習院大学・文学部・教授

研究者番号: 50144051